

EDISI No. 1 | Januari - Maret 2019

Berita Utama

Melangkah Maju Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0 di Bidang Pelatihan Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta

Implementasi Manajemen Puskesmas
Untuk Meraih Akreditasi Paripurna

Laporan Khusus

Capacity Building Pegawai BBPK Jakarta:
**Meningkatkan Kualitas
Pegawai BBPK Jakarta
Meraih Predikat WBBM Tahun 2019**



DAFTAR ISI

Berita Utama



02

Melangkah Maju Menghadapi Tantangan
Revolusi Industri 4.0 di Bidang Pelatihan
Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta

06

SMART LABORATORIUM
Teknologi Industri 4.0 Terintegrasi
Virtual Berbasis Artificial Intelligence,
Mewujudkan Upaya Percepatan
Pengembangan SDM Kesehatan

Fitur

Peraturan LAN RI Nomor 12 Tahun 2018,
Solusi Kebijakan yang Mengundang Kontroversi

34

Pembelajaran Menyenangkan dengan
Menciptakan Kondisi Pelatihan yang Kondusif

Galeri
ENS

38

BULETIN

BBPK  KEMENTERIAN
KESEHATAN
REPUBLIK
INDONESIA
JAKARTA

Laporan Khusus

11



Capacity Building Pegawai BBPK Jakarta:
Meningkatkan Kualitas
Pegawai BBPK Jakarta
Meraih Predikat WBBM Tahun 2019

16

Liputan

Implementasi Manajemen Puskesmas
Untuk Meraih Akreditasi Paripurna

GERMAS

VS

26

STATUS KESEHATAN
PEGAWAI BBPK JAKARTA

30

Latihan Gabungan Saka Bakti Husada
PANGKALAN BBPK JAKARTA
SE JABODETABEK

Mengintip Acara Pelantikan
Anggota Saka Bakti Husada Kesuma Bangsa
ke-1 Tahun 2019

32

MASYARAKAT Hidup SEHAT INDONESIA KUAT

BULETIN

BBPK  KEMENTERIAN
KESEHATAN
REPUBLIK
INDONESIA
JAKARTA

TIM Redaksi

Forum Komunikasi
Balai Besar Pelatihan
Kesehatan Jakarta

Penanggungjawab

Drs. Zaenal Komar, Apt, MA

Pemimpin Redaksi

Sri Hartanti, S.I.Kom, M.I.Kom

Redaktur Pelaksana

Ida Ayu NSY, S.Sos

Editor

Ati Dwi Kurniati, SKM, MKM
Margaretha Yuliani, SKM, MM
Yana Irawati, SE, SKM, MKM
Miftakhuddiniyah, SKM, M.Epid

Sekretariat

Diani Purwitasari, S.Sos

Fotografer

Rokim

ALAMAT Redaksi

Jl. Wijayakusuma Raya No.45, Cilandak
Jakarta Selatan 12450
Telepon: 021 765 7625 Fax: 021 765 6876
Email: bbpkjakarta@gmail.com
bbpkjakarta.bppsdmk.kemkes.go.id

Nomor ISSN: 2086-6631

~Buddha~

"Kita dibentuk oleh pikiran kita;
kita menjadi apa yang kita pikirkan.
Ketika pikiran murni, sukacita mengikuti
seperti bayangan yang tidak pernah pergi."



Nusantara Sehat

Salam Kesuma



Salam Sehat Sahabat,

Berjumpa kembali di awal tahun 2019, tentu saja dengan segudang pengharapan.

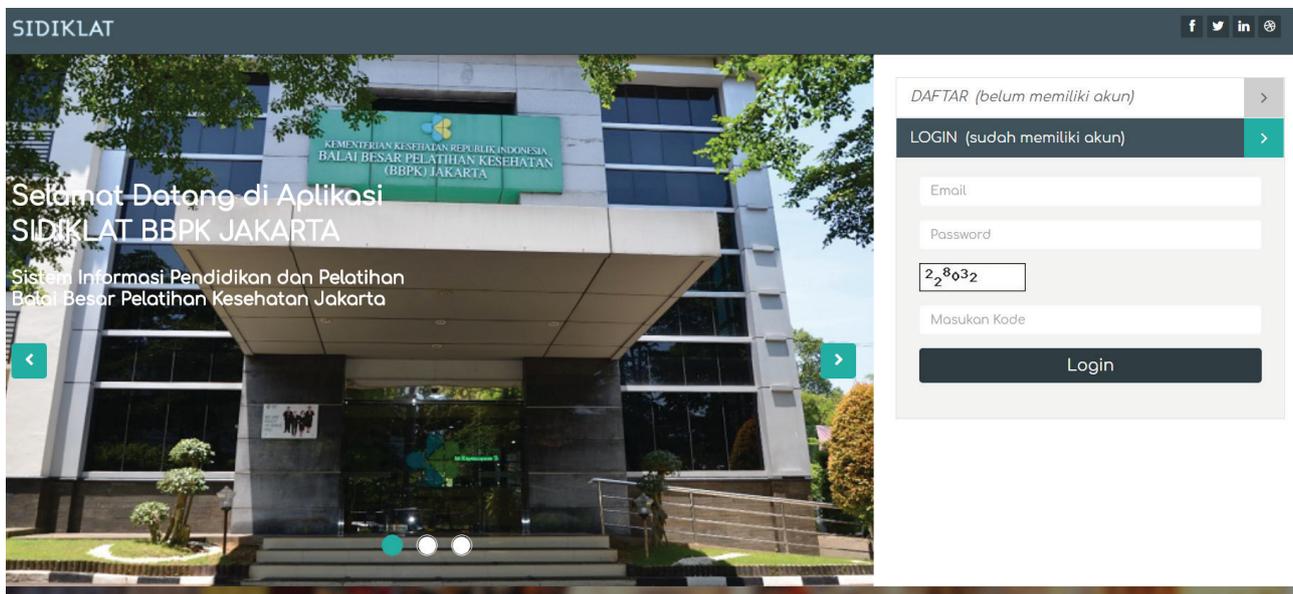
Pengharapan yang tinggi, dengan semangat yang tinggi, dengan kerja nyata untuk meraih kesuksesan.

Mengawali edisi di tahun 2019 adalah Berita Utama yang mengulas tentang Melangkah Maju Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0 di Bidang Pelatihan di BBPK Jakarta. Berbagai kegiatan diupayakan BBPK Jakarta dalam mengambil peran dalam RI 4.0. Untuk memperluas cakrawala, BBPK Jakarta juga melakukan *Benchmarking* ke Universitas Trisakti berguru pengalaman Teknologi Industri 4.0 Terintegrasi Virtual Berbasis *Artificial Intelligence*.

Masih di rangkaian seputar kegiatan menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM), salah satu kegiatan dilakukan adalah penguatan komitmen SDM melalui *Capacity Building* yang kami sajikan dalam berita khusus. Berbagai tulisan ringan dan liputan berita menarik lainnya menghiasi buletin edisi 1 ini. Masukan, saran dan kritik kami harapkan dari para Sahabat untuk kemajuan buletin ini. *Selamat membaca!*

Melangkah Maju Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0 di Bidang Pelatihan Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta

Margaretha Yuliani, SKM, MM
Widyaiswara Ahli Madya, BBPK Jakarta



“Challenge”, demikian sebutan yang paling pas ketika dihadapkan pada suatu tuntutan perubahan jaman. Ketika ‘Challenge’ diambil maka banyak tantangan penyiapan ini itu yang harus diperhatikan. Disini kepiawaian sang pemimpin diuji, termasuk bagaimana membentuk Tim yang handal terutama Tim Teknologi Informasi yang mumpuni yang tentu saja didukung dengan sarana prasarana dan anggaran yang mumpuni juga.

Tuntutan itu, karena kita masuk kedalam Revolusi Industri 4.0, yang merupakan konsekuensi dari kemajuan dari teknologi. Revolusi ini dipicu oleh kemunculan internet yang memudahkan komunikasi antar manusia dan manusia dengan mesin, dan tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Pelan tapi pasti, kita harus mengambil peran dalam Revolusi Industri 4.0. Memulai dengan sedikit daripada tidak sama sekali, akan membawa kesuksesan dan kesempurnaan.

BBPK Jakarta sebagai unit kerja penyelenggara pelatihan di bawah kepemimpinan Drs. Zaenal Komar, Apt., MA semakin terlihat percaya diri dalam membenahi berbagai perangkat keras dan perangkat lunaknya. Bagaimana tidak? Berbagai penghargaan telah diterima, sebagai bukti dari kepiawaian Pimpinan dalam mengelola organisasi dengan dukungan performa Timnya. Jika diumpamakan sebuah mobil, maka pilihan bensin dengan oktan tinggi akan menghasilkan daya luncur yang luar biasa dan menghasilkan energy

No	No Data	Data Diklat	Aksi			
1	PIM2 KELAS B	PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TK II				
2	PIM2 KELAS A	PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TK II				

positif dalam memelihara mesin mobil.

Siapa yang ada di balik kinerja organisasi BBPK Jakarta? Selain Pimpinan yang sudah dikenal, adalah sosok Tim Teknologi Informasi yang mumpuni dan selalu 'well done' dengan segala kesabaran dan keuletannya. Adalah nama 'Akbar' sang Koordinator Perpustakaan dan IT BBPK Jakarta yang mengkoordinasikan pengelolaan IT di BBPK Jakarta.

Apa saja yang sudah dihasilkan?

Berbagai penggunaan internet dalam memenuhi kebutuhan Pelatihan telah dirintis dan dilaksanakan.

Aplikasi **Custom System Informasi Pelatihan**, untuk membantu proses pelaksanaan pelatihan dan juga sebagai *data base* pelatihan.

Memanfaatkan **aplikasi google suite** untuk penerapan cloude storage, aplikasi yang digunakan, meliputi: google doc, sheet, drive, class.

Penggunaan **Webinar** sebagai bagian dari pelatihan, seminar, workshop. Sedangkan untuk pelatihan pengampunan

yang terdapat di beberapa tempat dapat dilakukan secara videoconference menggunakan aplikasi go to webinar, misalnya ceramah oleh Narasumber BBPK Jakarta untuk beberapa tempat pelatihan yang diampu tetapi dilakukan di Kampus Cilandak. Hal tersebut sangat

data secara komprehensif yang berasal dari berbagai sumber akan menjadi cikal bakal perubahan wajah industri selanjutnya. Selbihnya, berbagai sistem terkait produksi, operasional perusahaan, serta sistem manajemen pelanggan akan menjadi standar untuk mendukung proses pengambilan keputusan secara *real time*.

Internet of Things (IoT)

Semakin banyak produk atau *device* akan diperkaya kemampuan komputasi serta jaringan. Oleh karena itu,

QUESTIONS
RESPONSES 27

Section 1 of 3

PENJELASAN KEMAMPUAN PESERTA OLEH MENTOR DALAM MEMBUAT RANCANGANAKTUALISASI LATSAR CPNS 2019 ANGKATAN IV

Form description

Email address *

Valid email address

This form is collecting email addresses. [Change settings](#)

Tanggal *

Day, month, year

Nama Mentor *

1. Ns. Nurdiana, S.Kep, M.Kep
2. Dr.dr. Andi A.Victor, Sp.M(K)
3. drg. Andika Rahmat Pratama, Sp.KG
4. drg. Lely Meinarwati
5. DR. dr. Irfan Wahyudi, SpU-K
6. dr. Dany Kurniadi Ramdhan, Sp.BS
7. dr. Elfiyanti, MARS
8. dr. Edi Mulyana, Sp.PD, K-GEH, FINASIM
9. dr. Esti Widorini, Sp. KFR

semakin banyak mesin, mulai dari perangkat elektronik perabotan rumah tangga sampai mesin manufaktur besar, bisa diperkaya dengan kemampuan komputasi dan jaringan. Semua perangkat tersebut dapat saling terkoneksi dan berinteraksi dengan kendali yang semakin terpusat (*centralized*). Istilahnya semua perangkat tersebut akan semakin pintar dan mampu merespon secara *real time*.

Cloud (Teknologi Komputasi Awan)

Berbagai operasional digital menciptakan kebutuhan akan ruang penyimpanan data yang tak hanya semakin besar, tetapi juga harus bisa dibagi dengan berbagai pihak. Semakin banyak aplikasi dan fungsi dapat berjalan langsung di *cloud*. Tak masalah computer (*console*) manapun yang dipakai, kita akan bisa

Data Peserta Diklat

Home / Diklat / Data Peserta Diklat

30 Total Peserta 30 Sudah di Approve 0 Belum di Approve

Cari Peserta: Cari Refresh

Nama Diklat: PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TK II

Tanggal Diklat: 06 Mei 2019 s.d. 07 September 2019

No	No Peserta	Nama	TTL	Status	Aksi
1	11900600	dir Angger Rina Widawati, MKM	Nganjuk, 03 Januari 1967	Sudah	Non-Approve Hapus
2	11900586	dr Arif Rahman Sadad, SpKF, MSi,Med, SH, DHM	Grobogan, 23 Juni 2025	Sudah	Non-Approve Hapus
3	11900593	dr Azhar Jaya, SKM, MARS	Jakarta, 26 Juni 1971	Sudah	Non-Approve Hapus
4	11900572	Bambang Widodo, SE, MSc	Jakarta, 20 April 1966	Sudah	Non-Approve Hapus
5	11900594	dr. Celestinus Eigy Munthe, SpKJ, MKes	Padang, 23 Mei 1968	Sudah	Non-Approve Hapus
6	11900611	dr Debie Kalalo, MSc,PH	Minahasa Utara,	Sudah	Non-Approve Hapus
7	11900567	Dede Mulyadi, SKM, M.Kes	Ciamis, 25 Mei 1973	Sudah	Non-Approve Hapus
8	11900551	Desriani, Sh, SH	Bengkulu, 19 September 2016	Sudah	Non-Approve Hapus
9	11900580	DR.dr. Eka Jusup Singka, M.Sc	Jakarta, 24 Mei 1970	Sudah	Non-Approve Hapus
10	11900569	Dr Haruki Agustina, MSc	Bogor, 27 Agustus 1968	Sudah	Non-Approve Hapus

Showing 1 to 10 of 30

1 2 3 Next

menyelesaikan pekerjaan dimana saja dan kapanpun.

3D Printing

Kini prototype proyek, produk, komponen, atau suku cadang, tak hanya berupa model tiga dimensi di atas

kertas. Inilah kemampuan printer 3D yang benar-benar bisa mencetak model wujud nyata secara tiga dimensi.

Augmented Reality (AR)

Teknologi AR membuat kita bisa berinteraksi dengan

Search Drive

My Drive > form seminar > rancangan aktualisasi > Latsar gol III ak IV

Files

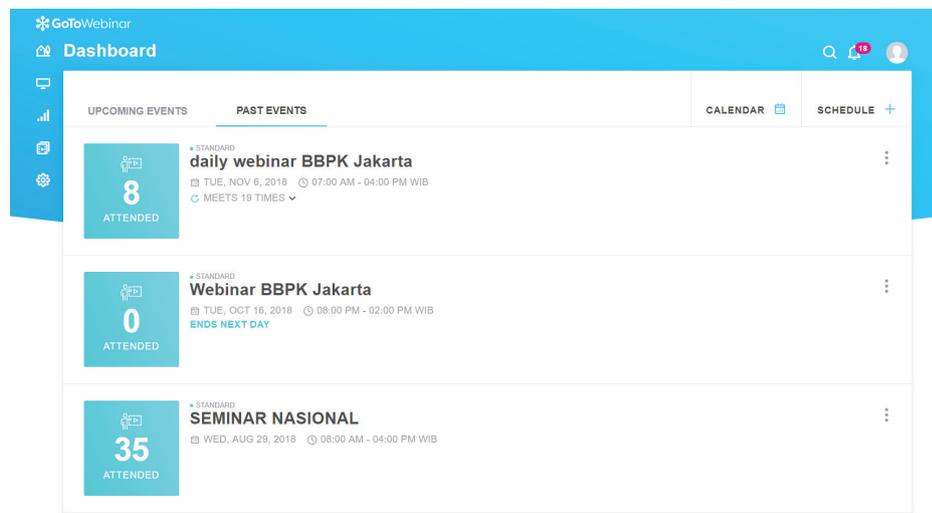
Name ↑

- Coach G3A4
- Coach G3A4 (Respon...
- Mentor G3A4
- Mentor G3A4 (Respo...
- NARASUMBER G3A4 ...

dunia nyata lewat teknologi *smartphone* atau *mobile* dalam genggamannya. Kekuatan teknologi AR yaitu kemampuannya untuk menampilkan konten digital dalam "konteks" dunia nyata. Kemampuannya adalah untuk melihat sesuatu yang tidak bisa dilihat orang lain, karena mereka tidak atau belum punya teknologi tersebut.

Teknologi ini membantu dalam berbagai layanan, seperti proses pemilihan suku cadang di gudang, menjelaskan proses reparasi untuk peralatan tertentu. Sistem ini masih tergolong baru, namun di masa depan nanti, perusahaan akan memanfaatkannya untuk menyediakan informasi secara *real time* baik kepada pelanggan maupun karyawannya guna melancarkan prosedur kerja maupun pengambilan keputusan.

Pada akhirnya, cepat atau lambat kita menuju teknologi



yang paling berperan dalam menuju gerbang industry 5.0 adalah artificial intelligence (AI) yang akan mentransformasi kemampuan mesin secara signifikan, dimana kecerdasan manusia akan semakin banyak diterapkan pada mesin (robot). Semua mesin didesain untuk membantu manusia dan membuat kehidupan menjadi lebih baik, mesin akan mampu membuat keputusan untuk mendukung pengambilan kepu-

tusan manusia. Tujuan akhirnya tetap untuk mengoptimalkan efisiensi dan produktivitas manusia, serta meningkatkan kualitas kehidupan.

Referensi:

- Majalah Marketing. 2019. Revolusi Industri 4.0, Edisi 04/XIX/April/2019.
- MITV UI - Makara Internet TV Universitas. Indonesia [https://www.youtube.com/watch?v=gtIFpQKZ-94REVOLUSI INDUSTRI 4.0 #7](https://www.youtube.com/watch?v=gtIFpQKZ-94REVOLUSI%20INDUSTRI%204.0%20#7): Sudah Siap Menghadapi Revolusi Ini?.



SMART LABORATORIUM

Teknologi Industri 4.0 Terintegrasi Virtual Berbasis Artificial Intelligence, Mewujudkan Upaya Percepatan Pengembangan SDM Kesehatan

Dr. Ina Yuniati, Dipl. M, M.Sc
Widyaiswara Ahli Madya, BBPK Jakarta

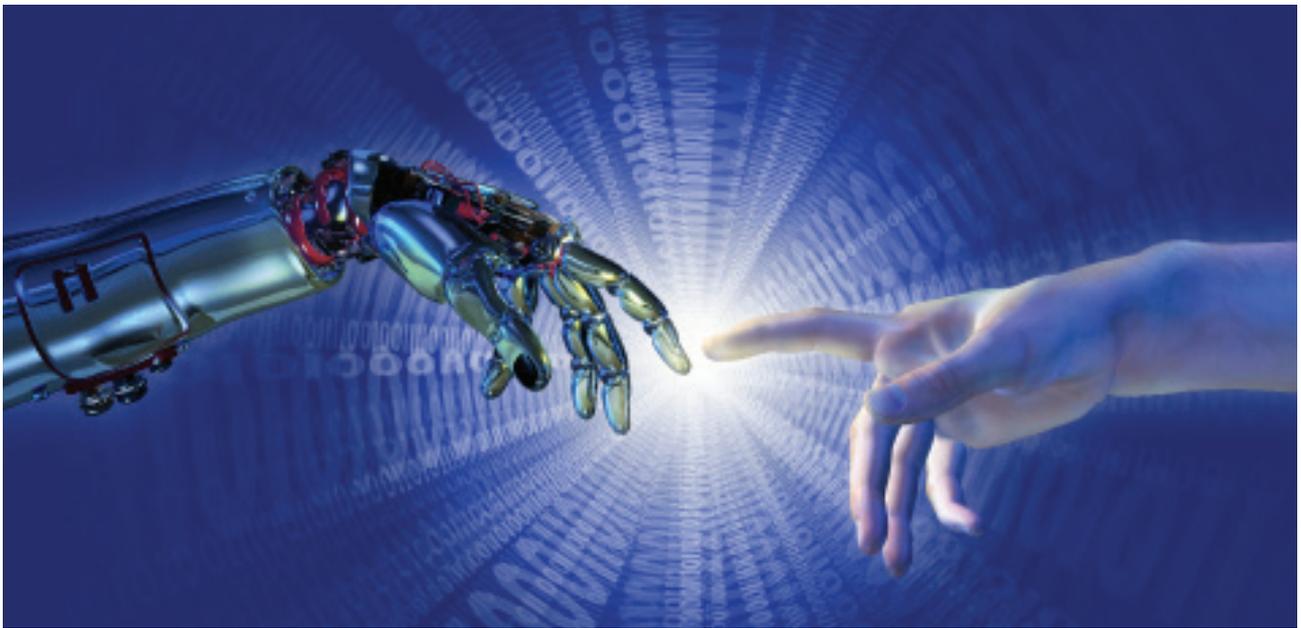


Belajar dari pengalaman yang terbaik.

Dalam rangka mewujudkan Visi Indonesia yang Berdaulat Maju Adil dan Makmur, pemerintah telah menetapkan Impian 2015-2045. Poin yang menjadi impian dalam mempercepat perwujudan visi Negara tersebut adalah Sumber daya manusia Indonesia yang

kecerdasannya mengungguli bangsa-bangsa lain di dunia, dan Indonesia menjadi pusat Pendidikan, teknologi dan peradaban dunia. Kedua poin ini menunjukkan betapa pemerintah sangat peduli untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi unggulan di kancah international dalam era global.

Untuk mewujudkan Visi dan Impian Bangsa Indonesia tersebut, maka kondisi secara Global, yaitu perkembangan perekonomian, persaingan sumber daya alam dan perkembangan teknologi menjadi pertimbangan yang mendasar untuk diikuti agar perkembangan yang sangat cepat dapat diikuti, sehingga



mampu menciptakan sumber daya manusia Indonesia yang unggul, berbudaya, dan menguasai IPTEK.

Pilar pertama Pembangunan Indonesia 2045 adalah Pembangunan manusia dan Penguasaan IPTEK. Oleh karena itu Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) telah menetapkan UU ASN Nomor 32

Tahun 2014 yang mewujudkannya dalam Revolusi Ketenagakerjaan khususnya ASN.

Perubahan perkembangan yang terjadi pada revolusi industry 4.0 sangat memberikan peluang yang luar biasa dan menakjubkan dalam segala bidang. Bidang kediklatan dapat berubah secara masif dan *excellent*. Segala keterbatasan fisik, sumber daya manusia,

dan waktu yang selama ini menjadi kendala dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dapat dipecahkan menggunakan kekuatan dari kekuatan revolusi industri 4.0 dalam bentuk *artificial intelligence*.

Keterbatasan dan kendala training yang selama ini terjadi di bidang kesehatan seperti minimnya kasus emergency, kasus patologis, dan kasus disaster dengan berbagai bencana dapat dikembangkan dengan mengkreasikan *smart class* yang mampu menciptakan suasana yang nyata tentang proses yang terjadi dan permasalahan yang dihadapi, dengan situasi yang kompleks dalam kondisi maya /*virtual*.

Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Jakarta sebagai institusi diklat di Kementerian kesehatan melakukan respon yang sangat aktif





dalam upaya mengimplementasikan perkembangan revolusi industri 4.0 dalam kediklatan. Langkah awal yang dilakukan melaksanakan *benchmark* ke *Smart Class* Universitas Trisakti Fakultas Teknik Industri. Langkah awal ini merupakan semangat dan komitmen BBPK Jakarta untuk mengimplemen-tasikan Industri 4.0 dalam bentuk pembelajaran Labora-torium secara virtual berbasis Siber dan *Artificial intelegency* agar kualitas pembelajaran dapat meningkat secara inovatif.

Apa dan Bagaimana Smart Laboratory Artificial Intelligence?

Teknologi Industri 4.0 merupakan revolusi di bidang teknologi informasi (digital), teknologi informasi yang memanfaatkan konsep industry

generasi ke 4 dengan komponen *virtual* tehnik awan (*cloudy Computing*), menggunakan technology data yang berukuran sangat besar, menciptakan situasi yang dibutuhkan seperti kondisi riil dengan *artificial intelligence* dalam kekuatan *virtual*, serta menggunakan internet dalam segala hal.

Pada industri revolusi 4.0 ini informasi menjadi dasar dalam kehidupan manusia, tanpa batas sehingga menjadi tulang punggung dalam pergerakan dan konektifitas manusia dan mesin. Schwab K (2017) melalui bukunya *The Fourth Industrial Revolution* menegaskan bahwa secara fundamental revolusi industry 4.0 telah mengubah cara hidup kita, cara kerja, dan cara berhubungan satu dengan yang lain.



Foto: BBPK Jakarta melakukan benchmarking ke Universitas Trisakti Jakarta

Perubahan tersebut mampu meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Proses interaksi lebih tinggi, karena pembelajaran dapat di jawab dan direspon oleh peserta saat itu juga, sehingga secara kualitas dan kuantitas dapat di ukur.

Menggunakan *smart laboratorium* dengan *artificial intelligence* membuat peserta secara mental terlibat langsung dalam kondisi nyata, menangani dan mengatasi permasalahan, mengelola kasus dalam mencapai kompetensi dan kinerja yang diharapkan. Peserta diproses untuk mampu menganalisa secara cepat, mendiagnosa secara tepat, menyelesaikan masalah dengan pengambilan keputusan yang akurat sehingga penanganan dan pengelolaan dapat dilakukan sesuai standar.

Agar seluruh peserta dan fasilitator memiliki ruang imajinasi yang sama, proses mental dalam suasana pembelajaran diciptakan menggunakan alat monitor yang sama, seperti helm, yang membantu proses visualisasi yang terfokus pada tujuan pembelajaran.

Melalui *smart class* seluruh unsur sikap dan ekspresi dari peserta dapat dilihat dan diukur oleh fasilitator atau trainer, sehingga dapat mengevaluasi setiap peserta dalam keterlibatannya secara mental, *awareness* terhadap kasus yang dihadapi, keseriusan dan keaktifan menangani serta kemampuan dalam pengambilan keputusan. Bahkan kesigapan dalam mengantisipasi segala kemungkinan permasalahan yang muncul.

Pembelajaran menggunakan *smart laboratory artificial intelligence* ini, menuntut Widiyaiswara sebagai fasilitator harus kreatif dan inovatif dalam membuat skenario pembelajaran yang dapat direalisasikan dalam bentuk *artificial intelegence*, dan rancangan evaluasi yang akan dilakukan saat proses pembelajaran. Alat evaluasi untuk tes formatif dibuat secara holistik sehingga tim IT mudah untuk merealisasikan.

Widiyaiswara dapat melakukan berbagai kajian, penelitian yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Karena semua data terekam, bukan hanya teks tetapi juga ekspresi, kode, gestur tubuh dan interaksi dalam proses pembelajaran. Sebagai mana Molenda M and Pershing JA (2008) menegaskan hakekat keberhasilan

proses pembelajaran dapat diukur jika terjadi perubahan dalam berperilaku dan bersikap, meningkatkan kinerja pembelajar secara individu. Pengalaman belajar menjadi lebih bermakna dengan berfokus pada tujuan, bukan hanya lulus ujian. Oleh karena itu kebermanfaatan *smart class* dapat membantu dan dirasakan oleh seluruh civitas akademik, pengajar, peserta didik, pengelola, pihak manajemen dan para leader, serta komunitas profesional yang membutuhkan dalam upaya pengembangan kualitas proses pembelajaran. Sebagaimana ditekankan oleh Branch RM, Deissler CH (2008) *that the context of educational technology learning is applying procedures that reflect the concept and theories and performance improvement. Move the learner from a narrow learning space to broad performance space, thereby increasing the potential for their success.*

Smart class juga dapat dilaksanakan dengan memberikan pilihan materi yang akan dipelajari (*participant have a choice in determining they want to learn*). Pembelajaran diciptakan sesuai dengan permasalahan yang sering terjadi, dan memfasilitasi peserta untuk mendapatkan bimbingan dan pengalaman langsung (*more hands on learning to field experience by virtual such as internship, mentoring and collaborative learning*) hal ini sesuai dengan teori bahwa pembelajaran harus diciptakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, sehingga proses mental terjadi dan mental training dapat dilaksanakan. Hal ini sebagaimana ditegaskan oleh Dryden & Vos (2000) *the learning web can developed by a cluster model*, dikelompokkan sesuai dengan kebutuhan organisasi pembelajar.

Harapan di masa depan menjadikan pusat pelatihan sebagai organisasi pembelajar dan tempat untuk mengembangkan ilmu, kebijakan, dan praktik kesehatan.

References

- Branch RM, Deissler CH (2008) *Design in Educational Technology Design Thinking, Design Process, and the Design Studio*, Springer. New York
- Dryden G and Vos J (1999) *The Learning Revolution to Change The way The World Learns, The Learning Web*. New Zealand
- Dabbagh N & Ritland BB (2005) *Online Learning Concepts, Strategies, and Application*, Pearson Merrill Prentice Hall. Columbus
- Molinda M and Pershing JA (2008) *Beyond Classroom Solutions: New Design Perspectives for Online Learning Excellence*. <http://www.cs.com>
- Schwab K (2016) *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Press. Switzerland



Capacity Building Pegawai BBPK Jakarta: Meningkatkan Kualitas Pegawai BBPK Jakarta Meraih Predikat WBBM Tahun 2019



Deviana, SKM, M.Kes.
Widyaiswara Ahli Madya, BBPK Jakarta

Dalam suatu organisasi terdapat tiga pilar penting yang dibutuhkan agar organisasi berkinerja tinggi. Tiga pilar tersebut yaitu sumber daya manusia (SDM), penataan organisasi yang baik, dan proses bisnis atau prosedur kerja. SDM sebagai salah satu pilar yang sangat diperlukan tidak hanya dari sisi kuantitas yang cukup tetapi juga dari sisi kualitas. Dalam rangka meningkatkan Kualitas Pegawai BBPK Jakarta dan sebagai bentuk implementasi amanat Undang-undang ASN tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No 11 tahun 2017 tentang pengembangan kompetensi bagi ASN, maka BBPK Jakarta mengadakan kegiatan pengembangan

kapasitas (*capacity building*) bagi Pegawai BBPK Jakarta di Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur.

Apa itu Capacity Building?

Beberapa Ahli menyatakan bahwa pengembangan kapasitas (*capacity building*) adalah proses di mana individu dan organisasi memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan, pengetahuan, peralatan, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara kompeten atau untuk kapasitas yang lebih besar (skala yang lebih besar, audiens yang lebih besar, dampak yang lebih besar, dll). *Capacity building*

merupakan strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dalam rangka kinerja organisasi, dengan memusatkan perhatian kepada dimensi: (1) pengembangan SDM, (2) penguatan organisasi, dan (3) reformasi kelembagaan. Dalam konteks pengembangan SDM, perhatian diberikan kepada penyediaan pegawai yang profesional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan antara lain pelatihan, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistem rekrutmen yang tepat. Dalam kaitannya dengan penguatan organisasi, pusat perhatian ditujukan kepada sistem manajemen untuk memperbaiki kinerja dari



fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada dan pengaturan struktur mikro. Aktivitas yang harus dilakukan adalah menata sistem insentif, pemanfaatan karyawan yang ada, kepemimpinan, komunikasi, dan struktur manajerial. Berkenaan dengan reformasi kelembagaan, perlu diberi perhatian terhadap perusahaan sistem dan institusi-institusi yang ada, serta pengaruh struktur makro. Dalam konteks ini aktivitas yang perlu dilakukan adalah melakukan perubahan “aturan main” dari sistem ekonomi dan politik yang ada, perubahan kebijakan dan aturan hukum, serta reformasi sistem kelembagaan yang dapat mendorong pasar dan berkembangnya masyarakat madani (Grindle, 1997).

Menurut **A. Fiszbein** (1997) *capacity building* fokus pada:

(1) kemampuan tenaga kerja, (2) kemampuan teknologi yang diwujudkan dalam organisasi atau kelembagaan, dan (3) kemampuan kapital yang diwujudkan dalam bentuk dukungan sumber daya, sarana, dan prasarana. Menurut **D. Edade** (1998), peningkatan kapasitas dilihat dalam tiga dimensi yaitu: individu,

organisasi, dan network. Pengembangan dimensi individu dan organisasi merupakan kunci utama atau titik strategis bagi kinerja tetapi masuknya dimensi network ini sangat penting karena melalui dimensi ini individu dan organisasi dapat belajar mengembangkan diri dan berinteraksi dengan lingkungannya (Mentz, 1997).

Capacity Building mempunyai karakteristik sebagai berikut: 1) Merupakan sebuah proses yang berkelanjutan. 2) Memiliki esesensi sebagai sebuah proses internal. 3) Dibangun dari potensi yang telah ada. 4) Memiliki nilai intrinsik tersendiri. 5) Mengurus masalah perubahan. 6) Menggunakan pendekatan terintegrasi dan holistik. Tujuannya adalah pengembangan kompetensi pegawai dalam melakukan perubahan secara terus





menerus (*continues improvement*) dalam pelaksanaan tugas setiap pegawai. *Capacity* atau kapasitas merupakan kemampuan individu, organisasi, atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif dan terus menerus. Kapasitas lahir dari niat yang baik untuk mengembangkan dan memperkuat kemampuan organisasi dalam melakukan atau memperluas pekerjaan pegawai, aktif membongkar kerangka kerja yang sudah mengkristal menjadi sebuah habituasi, kesediaan untuk *unlearn* menuju *relearn* dengan "membangun kapasitas", dengan kesediaan bekerja membuka diri untuk bermitra secara internal dan eksternal yang didasarkan pada kesetaraan dan timbal balik.

Capacity Building Pegawai BBPK Jakarta

BBPK Jakarta sebagai salah satu instansi pemerintah pastinya harus melaksanakan amanat undang-undang dan peraturan pemerintah, salah satunya yaitu melalui pengembangan kapasitas pegawai atau

capacity building. Kegiatan *Capacity Building* sudah menjadi agenda rutin di BBPK Jakarta. Khusus untuk tahun anggaran 2019 ini, *Capacity Building* BBPK Jakarta dilaksanakan di Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur, merupakan salah satu kabupaten yang sudah dapat membuktikan kinerjanya dengan keberhasilan (*best practice*) di antaranya "terobosan kebijakan di daerah untuk memberantas kemiskinan" yang membawa Banyuwangi menjadi salah satu Kabupaten terbaik di Jawa Timur.

Manfaat dilaksanakannya *Capacity Building* adalah upaya untuk meningkatkan eksistensi pegawai dengan mengusung tema "*Pertahankan WBK, Raih WBBM, dengan Memperkuat Kebersamaan*".

Kegiatan *Capacity Building* dilaksanakan pada tanggal 29 – 31 Januari 2019, kali ini dikoordinir oleh Bp. Taufik Hidayat, SKM, M.Kes selaku ketua panitia penyelenggara. Pada hari pertama, setelah acara Pembukaan, adalah paparan materi dari pembicara Prof. DR.Mahfud. MD, tentang Konsep Berbangsa



dan Bernegara bagi ASN yang dimoderatori oleh dr. Dedi Kuswenda, M.Kes (Widyaiswara Ahli Utama BBPK Jakarta). Sesudahnya adalah paparan dari DR. Bambang Wijayanto dengan tema Membangun Nilai Insan Integritas yang dimoderatori oleh dr. Embry Netty, M.Kes (Widyaiswara Ahli Utama BBPK Jakarta). Acara dilanjutkan dengan

diskusi kelompok, dipandu oleh 2 orang widyaiswara dalam setiap kelompok dengan cara menggali kekuatan dan kelemahan-best practice dan lesson learnt-di masing-masing seksi/subbagian, Seksi Pelatihan Manajemen, Seksi Pelatihan Teknis non Kesehatan, Seksi Pelatihan Teknis, Seksi Pelatihan Fungsional, Subbag Keuangan,

Subbag Umum, Instalasi Pemasaran, Widyaiswara, Instalasi Gizi-Asrama, Instalasi Perpustakaan & Laboratorium Pembelajaran, Instalasi Sarpras, dan Kelompok Security, dan menuliskan surat cinta kepada seluruh seksi/sub bagian yang ada di BBPK Jakarta. Dari hasil diskusi kelompok wajib mengeluarkan kesepakatan terhadap kekuatan-kelemahan-



dan upaya perbaikan yang akan dilakukan.

Hari kedua, dilaksanakan *indoor* di dalam hotel yang dimulai dengan pencairan (bina suasana) dan dilanjutkan dengan penyajian hasil diskusi kelompok perwakilan dari setiap seksi/sub bagian/ instalasi. Selanjutnya dilakukan penggalangan kekuatan Bersama dipandu oleh koordinator widyaiswara dan berkolaborasi dengan struktural BBPK Jakarta untuk melaksanakan yel-yel dan lanjut dengan perenungan. Setelah seluruh rangkaian kegiatan *indoor* diselesaikan, dilanjutkan dengan penandatangan komitmen bersama pada potongan kayu. Kegiatan *outdoor* yang dilakukan untuk menikmati keindahan alam

Kabupaten Banyuwangi, diantaranya: De djawatan, Pantai Pulau Merah, dan Kawah Ijen.

Kegiatan Hari terakhir melaksanakan kunjungan ke Pendopo Sabha Swagata Blambangan dan rumah dinas Bupati Banyuwangi sebelum bergerak ke arah Bandara International Banyuwangi untuk kembali ke Jakarta.

Untuk mewujudkan WBBM di BBPK Jakarta perlu upaya dari segenap jajaran manajemen dan warga BBPK Jakarta agar visi dan misi menjadikan institusi BBPK Jakarta menjadi WBBM di tahun 2019 ini dapat diwujudkan dan tidak hanya sebatas mimpi belaka. Untuk itu perlu membangun rasa

kebersamaan yang kuat agar tujuan tersebut tercapai.

Referensi:

Undang-undang ASN tahun 2014

Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017

Anni Milen, *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas. Diterjemahkan secara bebas.* Pondok Pustaka Jogja, Yogyakarta, 2004.

Tarance Morrison, *Actionable Learning – A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*, ADB Institute, 2001.

Yeremias. T. Keban. "Good Governance" dan "Capacity Building" sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian, Jurnal Perencanaan Pembangunan, Jakarta, 2000

Richard M, Steers, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 1984.



Implementasi Manajemen Puskesmas

Untuk Meraih Akreditasi Paripurna



Keberhasilan pelaksanaan tugas Puskesmas sangat tergantung kepada pengelolaan Puskesmas. Untuk itu, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 tahun 2014 mensyaratkan agar tenaga kesehatan yang menjabat sebagai Kepala Puskesmas harus mengikuti pelatihan Manajemen Puskesmas. Puskesmas sebagai pelaksana kebijakan pembangunan kesehatan dengan fokus pendekatan keluarga harus dikelola dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik sejalan dengan perubahan dan perkembangan konsep dari tata kelola pemerintahan yang baik, sehingga akan mampu meningkatkan mutu pelayanan yang pada akhirnya akan mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal di wilayah kerjanya.

Arihni Supriati, SKM, M.Epid.
Widyaiswara Ahli Muda, BBPK Jakarta

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Puskesmas harus melakukan manajemen puskesmas secara efektif dan efisien. Siklus manajemen puskesmas yang berkualitas merupakan rangkaian kegiatan rutin yang berkesinambungan, dilaksanakan dalam penyelenggaraan berbagai upaya kesehatan secara bermutu, yang harus selalu dipantau secara berkala dan teratur, diawasi dan dikendalikan sepanjang waktu, agar kinerjanya dapat diperbaiki dan ditingkatkan dalam satu siklus *Plan-Do-Check-Action* (PDCA). Untuk menjamin bahwa siklus manajemen puskesmas berjalan dengan baik dan berkualitas, ditetapkan Tim Manajemen Puskesmas yang berfungsi sebagai penanggung jawab manajemen mutu di Puskesmas. Tim terdiri atas penanggung

jawab upaya kesehatan di Puskesmas yaitu Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Pelayanan Kesehatan Perorangan (UKP) didukung sepenuhnya oleh jajaran pelaksananya masing-masing yang bertanggung jawab terhadap tercapainya target kinerja puskesmas. Manajemen Puskesmas ini diatur melalui Permenkes 44 Tahun 2016.

Manajemen Puskesmas (P1, P2, P3) diimplementasikan

Perencanaan (P1),

Perencanaan di Puskesmas haruslah melalui tahapan, dapat berupa Perencanaan Lima Tahunan (Renstra 5 tahunan) dan Perencanaan Tahunan

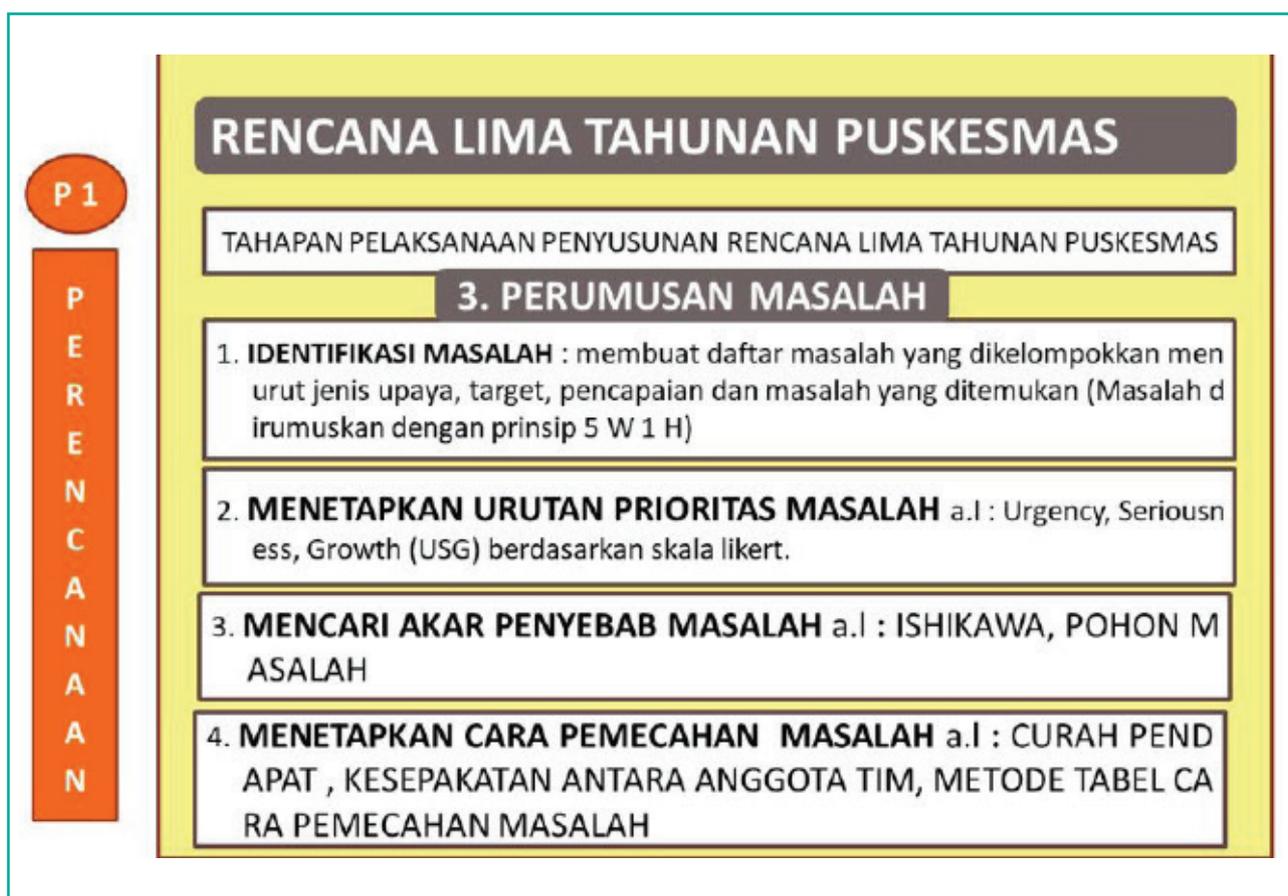
yang meliputi Rencana Usulan Kegiatan (RUK) dan Rencana Pelaksanaan Kegiatan (RPK).

Adapun proses perencanaan di tingkat Puskesmas yaitu:

- 1) **Persiapan**, yang dilakukan meliputi: a) Pembentukan Tim Manajemen Puskesmas, b) Pemahaman Pedoman Manajemen Puskesmas dan peraturan terkait, c) Mempelajari Rencana Lima Tahunan Dinkes Kab/kota. SPM kab./kota, Pedoman, target Indikator Puskemas, NSPK lain yang sesuai.
- 2) **Analisa Situasi**. Tahap ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan dan mengidentifikasi masalah

kesehatan yang dihadapi Puskesmas, agar dapat merumuskan kebutuhan pelayanan dan pemenuhan harapan masyarakat yang rasional sesuai dengan keadaan wilayah kerja Puskesmas melalui: Pengumpulan Data Kinerja, ketersediaan sumber daya & Status Kesehatan Masyarakat; Analisa Data Deskriptif/Komparatif/ Hubungan dalam & antara Program; Analisa Masalah Dari sisi pandang Masyarakat melalui Survei Mawas Diri/Community Self Survey (SMD/CSS).

- 3) **Merumuskan masalah**. Dari hasil analisis data, dilaksanakan perumusan



masalah. Setelah dilakukan analisa data maka dilaksanakan perumusan masalah, yaitu kesenjangan antara harapan dan kenyataan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Identifikasi masalah yang dilakukan dengan pengelompokan menurut jenis upaya, target dan capaian dan masalah yang ditemukan.
- Menetapkan Prioritas masalah dengan menggunakan USG.
- Mencari akar penyebab masalah dengan menggunakan Diagram Tulang Ikan atau Pohon Masalah.
- Menetapkan cara pemecahan masalah.

4) **Memasukkan pemecahan masalah terpilih ke dalam Rencana Usulan Kegiatan (RUK)**

5) **Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)**

6) **Menyusun Rencana Pelaksanaan Kegiatan (RPK)**

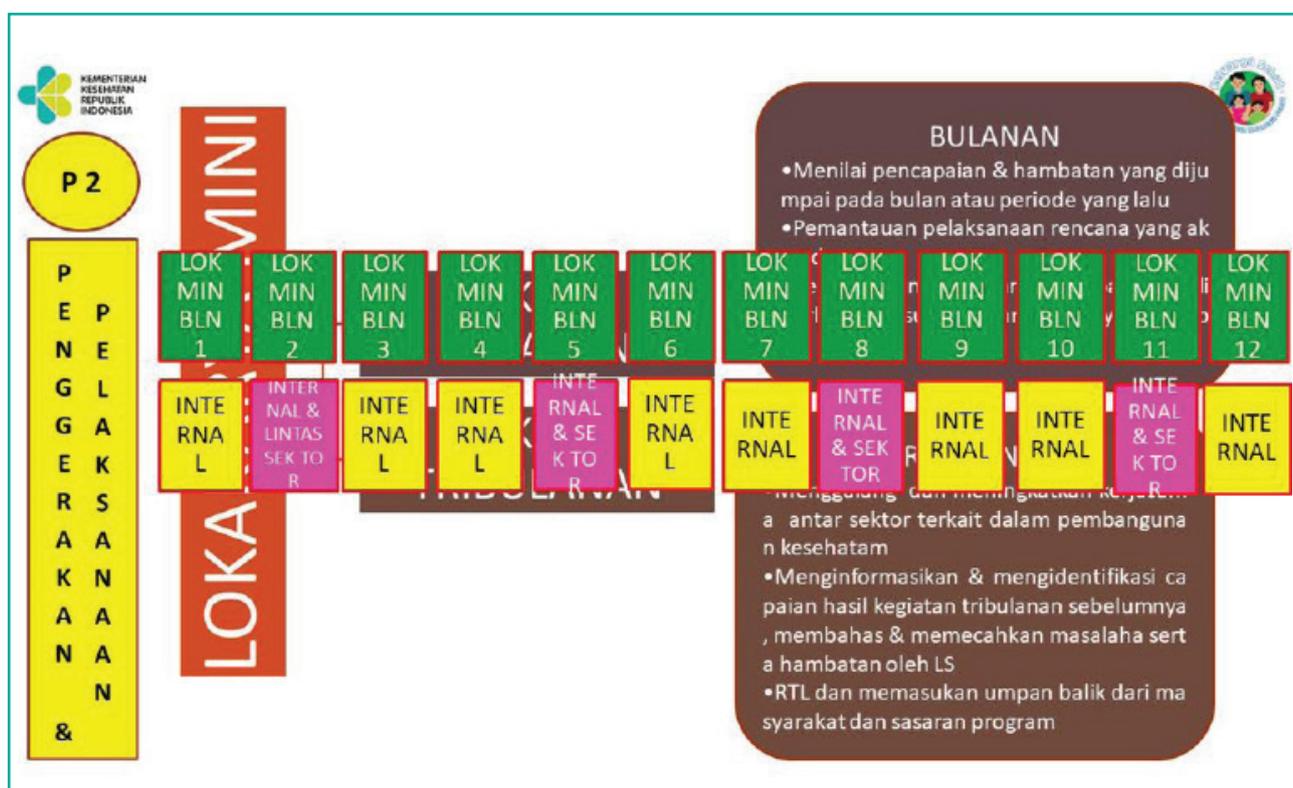
Penggerakan Pelaksanaan (P2)

Penggerakan Pelaksanaan melalui rapat dinas, pengarahan apel pagi, pelaksanaan kegiatan sesuai dengan yang dijadwalkan pada RPK bulanan, yang kemudian dilaksanakan intervensi berbasis keluarga, pelayanan di dalam gedung maupun program-program intervensi luar gedung yang bersentuhan langsung dengan sasaran kegiatan. Selain itu dilaksanakan melalui **Lokakarya Mini Bulanan** untuk menggerakkan lintas program yang dilaksanakan sebulan sekali di awal bulan, serta **Lokakarya Mini Tribulanan** untuk menggerakkan lintas

sektor yang dilaksanakan setiap tiga bulan sekali.

Lokmin Bulanan bertujuan untuk: 1) Menilai pencapaian & hambatan yang dijumpai pada bulan atau periode yang lalu; 2) Pemantauan pelaksanaan rencana yang akan datang; 3) Perencanaan ulang yang lebih baik (bila diperlukan) sesuai dengan tujuan yang dicapai. Peserta Lokmin bulanan adalah Kepala Puskesmas, seluruh pegawai Puskesmas, termasuk pegawai yang bertugas di Pustu.

Lokmin Tribulanan bertujuan untuk: 1) Menggalang dan meningkatkan kerjasama antar sektor terkait dalam pembangunan kesehatan; 2) Menginformasikan & mengidentifikasi capaian hasil kegiatan tribulanan sebelumnya,



membahas & memecahkan masalah serta hambatan oleh LS; 3) RTL dan memasukkan umpan balik dari masyarakat dan sasaran program. Peserta Lokmin Tribulanan adalah Camat, Kepala Puskesmas, Pegawai Puskesmas, Perwakilan Dinkes Kab/Kota, Tim Penggerak PKK Kecamatan/Distrik, Perwakilan Puskesmas di wilayah Kecamatan/Distrik, Staf Kecamatan, LS di Kecamatan, a.l pertanian, agama, pendidikan, BKKBN, sosial (sesuai dengan LS yang ada di Kecamatan), Lembaga/Organisasi Kemasyarakatan lain, bila diperlukan, dan Poskesdes, Jejaring Fasyankes di Wilker Puskesmas.

Pengawasan, Pengendalian dan Penilaian (P3)

Untuk pengawasan dapat berupa pengawasan internal yang dilakukan oleh Kepala Puskesmas, setiap penanggung jawab, tim mutu dan tim audit internal. Pengawasan internal termasuk monitoring ketepatan jadwal, waktu, tempat dan sasaran yang dilakukan oleh pimpinan Puskesmas dan penanggung jawab kepada pelaksana program atau pelayanan. Pengawasan lainnya yaitu secara eksternal dari lintas sektor, dinas kesehatan, masyarakat. Pengawasan dan pengendalian kegiatan dan pelayanan dapat melalui Lokmin, pertemuan di luar lokmin maupun pemantauan

secara langsung di lapangan.

Pada proses pengawasan dan pengendalian ini juga perlu melakukan evaluasi akses di antaranya akses informasi (apakah masyarakat mudah mendapatkan informasi kesehatan, informasi alur dan tahapan kegiatan dan lainnya) dan akses menjangkau lokasi kegiatan (apakah sasaran atau masyarakat mudah menjangkau lokasi kegiatan puskesmas atau tidak). Penilaian kinerja mengevaluasi sejauh mana upaya untuk mencapai indikator kinerja manajerial, UKM dan indikator mutu klinis UKP yang sudah disusun di awal tahun.

Penilaian keberhasilan Puskesmas dapat dilakukan oleh internal organisasi Puskesmas itu sendiri, yaitu dengan Penilaian Kinerja Puskesmas yang mencakup, penilaian cakupan pelayanan kesehatan (UKM esensial & pengembangan serta UKP) dan pelaksanaan manajemen puskesmas dalam pelaksanaan kegiatan. Selanjutnya dalam upaya peningkatan mutu pelayanan Puskesmas, Puskesmas wajib diakreditasi oleh lembaga independen penyelenggara akreditasi yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan, secara berkala paling sedikit 3 (tiga) tahun sekali.

Akreditasi Puskesmas, bagaimana disiapkan?

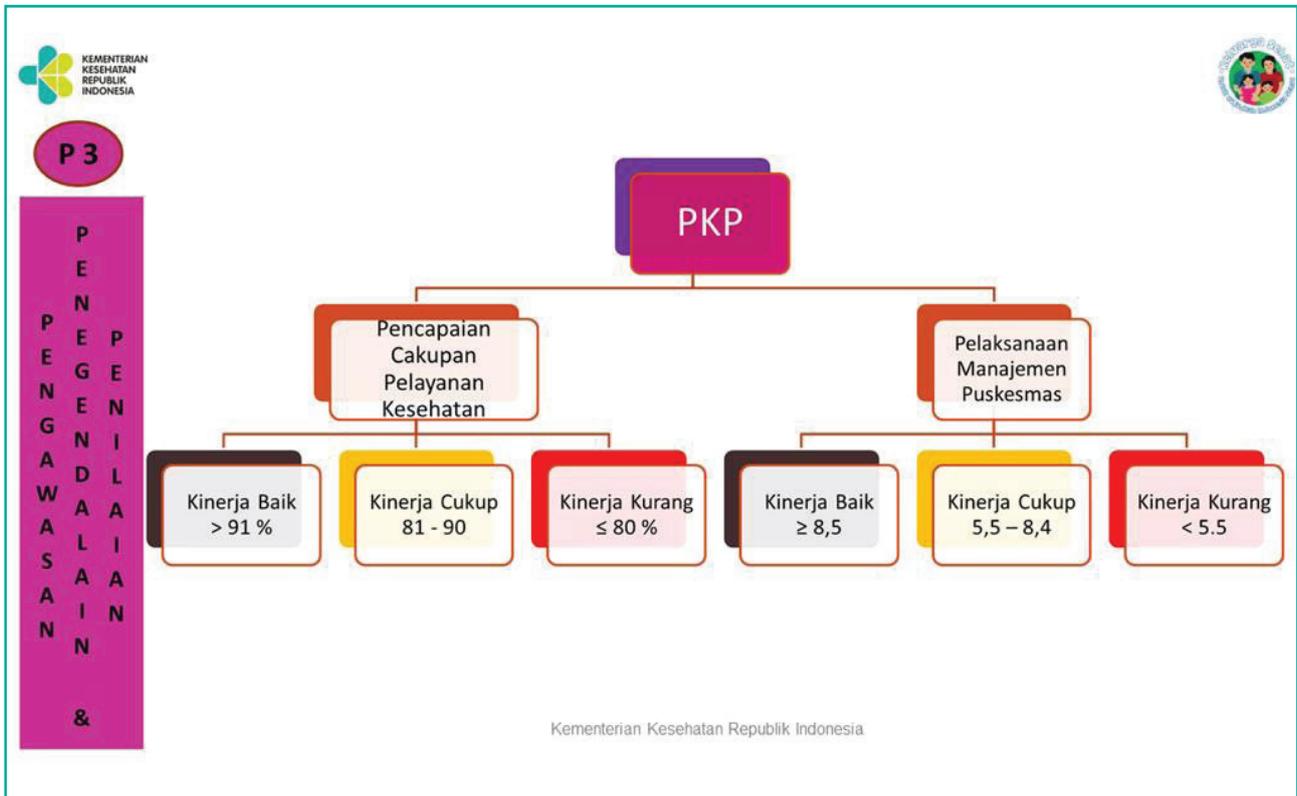
Guna menjamin perbaikan

mutu, peningkatan kinerja dan penerapan manajemen risiko dilaksanakan secara berkesinambungan di Puskesmas, maka perlu dilakukan penilaian oleh pihak eksternal dengan menggunakan standar yg ditetapkan melalui mekanisme Akreditasi.

Kebijakan Akreditasi terhadap Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama ditetapkan dengan Permenkes Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Akreditasi Puskesmas, Klinik Pratama, Tempat Praktik Mandiri Dokter dan Tempat Praktik Mandiri Dokter Gigi.

Tujuan akreditasi Puskesmas untuk memberikan pembinaan peningkatan mutu dan kinerja melalui perbaikan yang berkesinambungan terhadap sistem manajemen, sistem manajemen mutu dan sistem penyelenggaraan pelayanan dan program serta penerapan manajemen risiko dan bukan sekedar penilaian untuk mendapatkan sertifikat akreditasi.

Akreditasi bukanlah suatu bentuk persidangan kesalahan, namun merupakan alat untuk mengukur penjaminan mutu, yang dilakukan melalui kegiatan: 1) Penyampaian profil puskesmas, "penyajian profil secara singkat oleh Kepala Puskesmas dengan semenarik mungkin (kreatifitas sarana penyampaian)". 2) Telusur



dokumen. Yang perlu dipahami yaitu: Keselarasan dokumen dan tindakan, “kerjakan yang ditulis, tulis yang dikerjakan”, Memahami dokumen, Dokumen merupakan salah satu bukti berjalannya proses. 3) Telusur lapangan, yaitu: Telusur Pelayanan = Penerapan SOP, Telusur Lapangan = Pelaksanaan program. 4) Wawancara Lintas Sektor. Pembuktian bahwa telah dilaksanakannya koordinasi lintas sektor dan adanya dukungan lintas sector. 5) Wawancara Pimpinan. Melakukan cross check semua hasil telusur.

Point Penting Penilaian Akreditasi

Apa yang menjadi poin penting dalam penilaian Akreditasi? 1) emaksimalkan

sistem dan perbaikan dengan PDCA; 2) Melengkapi bukti pelaksanaan sistem dengan pendekatan EP; 3) Menganalisis hal-hal esensial yang harus segera diperbaiki terkait manajemen, sumber daya serta pelayanan dengan diskusi dan koordinasi Antar unit; 4) Jika sistem belum tertata, maka kelengkapan dokumentasi dilakukan dengan pendekatan hierarki dokumen; 5) Koordinasi lintas program, lintas pokja, dan seluruh staff; 6) Proses perbaikan mutu harus berjalan (tim mutu, indikator mutu, manual mutu); 7) Peran lintas sector; 8) Program inovasi dan bukti pelaksanaan; 9) Mempersiapkan komitmen SDM (walaupun lelah fisik, mental, dan pikiran); 10) Manajemen Sumber Daya.

Akreditasi pemacu semangat dalam upaya menjamin pelayanan prima, bertujuan agar masyarakat mendapat pelayanan yang terbaik dengan sistem dan perbaikannya tetap berjalan, mutu tetap diutamakan.

Referensi

- Kemendes RI, Permenkes RI No. 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, Jakarta, 2015
- Kemendes RI, Permenkes RI No. 44 Tahun 2016 tentang Manajemen Puskesmas, Jakarta, 2016
- Kemendes RI, Permenkes RI No. 46 Tahun 2016 tentang Akreditasi Puskesmas, Klinik Pratama, Tempat Praktik Mandiri Dokter dan Tempat Pratik Mandiri Dokter Gigi, Jakarta, 2016
- Kemendes RI, Modul Pelatihan Pendamping Akreditsai FKTP, Jakarta, 2017



Peraturan LAN RI Nomor 12 Tahun 2018, *Solusi Kebijakan yang Mengundang Kontroversi*

Yana Irawati, SE, SKM, MKM
Widyaiswara Ahli Muda, BBPK Jakarta

Giri Saptaji, Kabid Akademik dan Pembinaan Alumni Pusbangkompimnas dan Manajemen ASN Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, dalam sebuah Workshop yang digelar di Auditorium Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta pada tanggal 11-12 Februari 2019 lalu menyebutkan, CPNS yang direkrut pada tahun 2019 berjumlah 238.015 orang yang berasal dari 601 instansi, baik daerah maupun pusat! Angka yang cukup fantastis, terutama jika dikaitkan dengan tuntutan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang

Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang mewajibkan CPNS menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun melalui proses diklat terintegrasi sebagai prasyarat CPNS diangkat menjadi PNS. Konsekuensi dari peraturan yang ada akhirnya mendorong para pemangku kebijakan mengambil langkah strategis yang bertujuan mengantisipasi, agar CPNS yang telah direkrut tidak kehilangan kesempatan menjadi PNS karena keterba-

atasan waktu. Apalagi, berdasarkan hitungan matematis, bila mengacu pada aturan penyelenggaraan Pelatihan dasar (Latsar) pola lama, 238.015 orang CPNS baru akan selesai menjalani masa percobaan setelah 6 tahun! Artinya, akan ada sejumlah CPNS yang gagal menjadi PNS karena sistem yang ada tidak cukup mengakomodir kebutuhan di lapangan.

Dalam rangka mengantisipasi situasi yang terjadi, LAN RI telah mengambil keputusan penting dengan ditetapkannya Peraturan LAN RI Nomor 12



Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar CPNS yang secara garis besar mengatur ulang tata cara penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS tahun 2019 dengan melakukan beberapa penyesuaian. Dengan diberlakukannya peraturan baru tersebut, maka peraturan serupa yang terbit tahun sebelumnya (Peraturan LAN RI Nomor 24 dan 25 Tahun 2017) dinyatakan tidak berlaku lagi. Berikut beberapa perubahan mendasar terkait penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS yang diatur dalam Peraturan LAN RI Nomor 12 Tahun 2018 (LAN RI, 2018).

Penetapan Isu

Pada Latsar pola lama, jumlah isu yang diidentifikasi minimal 3 (tiga) dan dikaitkan dengan Agenda ketiga, yakni Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI (Manajemen ASN,

Pelayanan Publik dan *Whole of Government*). Dari ketiga isu, kemudian ditetapkan isu prioritas menggunakan salah satu metode adalah *USG (Urgency, Seriousness dan Growth)*. Selanjutnya ditentukan gagasan pemecahan isu yang dituangkan dalam minimal 5 (lima) kegiatan yang sebelumnya telah melalui proses identifikasi penyebab masalah menggunakan teknik *fish bone* atau *mind map*. Perbedaannya, pada Latsar pola baru, proses penetapan isu telah dianggap selesai prosesnya di masing-masing peserta, sehingga pada laporan rancangan aktualisasinya langsung ditetapkan 1 (satu) isu saja yang dikaitkan dengan Agenda ketiga yang kemudian dituangkan gagasan penyelesaian masalahnya ke dalam minimal 4 (empat) kegiatan.

Keterkaitan *Subtansi Mata Pelatihan*

Pada Latsar pola lama, kolom matriks rancangan 'keterkaitan substansi mata pelatihan' diisi dengan uraian tahapan kegiatan yang dikaitkan dengan Agenda ANEKA dan Agenda Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI. Adapun pada penyelenggaraan Latsar pola baru, uraian tahapan kegiatan yang dituangkan dalam kolom keterkaitan substansi mata pelatihan hanya dikaitkan dengan nilai-nilai Agenda ANEKA saja.

Tempat Penyelenggaraan/ Program Residensial

Mengacu pola lama, penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS hanya dapat diselenggarakan di lembaga diklat terakreditasi dan/atau lembaga diklat belum terakreditasi

dengan penjamin mutu oleh lembaga diklat terakreditasi. Dengan pola baru, terdapat tambahan alternatif tempat penyelenggaraan, yakni di lembaga pendidikan yang dilengkapi sarana asrama dan/atau barak/batalyon/rindam yang dilengkapi ruang kelas.

Pengajar/Fasilitator

Di aturan pola lama, proses pembelajaran hanya boleh diampu oleh widyaiswara yang memiliki sertifikat TOF Agenda Bela Negara, ANEKA dan Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI. Namun dengan Latsar pola baru, selain widyaiswara dapat mengampu materi asalkan telah mengikuti pembekalan dengan *mini workshop* atau *e-learning* dengan narasumber yang berasal dari LAN RI.

Studi Lapangan

Pada Latsar pola lama, PKL dilakukan 2 (dua) kali, yakni



pasca penyampaian Agenda ANEKA dan pasca penyampaian materi Agenda Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI. Namun pada Latsar pola baru, kegiatan Praktik Kerja Lapangan ditiadakan.

Durasi Pelatihan

Mengacu pada Latsar pola baru, durasi pelatihan menjadi lebih singkat, dari sebelumnya 113 hari menjadi 51 hari, dengan komposisi 33 hari masa

on campus yang dipersingkat menjadi 21 hari.

Durasi Habitiasi

Berubah dari 80 hari kerja pada Latsar pola lama, menjadi hanya 30 hari kerja pada penyelenggaraan Latsar pola baru.

Pelaksanaan Seminar Aktualisasi

Mengacu pola lama, harus dilaksanakan di lembaga diklat



dengan durasi 3 hari wajib menginap. Adapun pola baru, memperbolehkan pelaksanaannya di instansi asal peserta dalam waktu 3 (tiga) hari, namun tidak wajib residensial.

Pemanfaatan *e-learning*

Pada latsar pola lama diserahkan ke lembaga diklat, sedangkan pada pola baru, pemanfaatan *e-learning* sangat direkomendasikan dalam semua tahapan pembelajaran dan proses evaluasi.

Pola Pendampingan

Pada Latsar pola lama belum diwajibkan, namun beberapa lembaga diklat, termasuk di dalamnya BBPK Jakarta, sudah menerapkannya dengan pola bervariasi, antara lain berupa pendampingan hingga akhir sesi Agenda Bela Negara. Pada Latsar pola baru, pendampingan wajib diterapkan selama masa *on campus* dan diasuh oleh instruktur yang berasal dari lembaga TNI/POLRI/BPSDM.

Evaluasi

Evaluasi pada penyelenggaraan pola lama diperhitungkan berdasarkan nilai agregat dengan batas kelulusan 70,01. Sedangkan pada Latsar pola baru, evaluasi diperhitungkan per komponen penilaian yang tiap komponennya harus bernilai minimal 70,01.

Penilaian Sikap dan Perilaku

Pada Latsar pola lama, penilaian sikap dan perilaku hanya diberikan oleh lembaga diklat tempat CPNS mendapatkan pendidikan dengan proporsi 10%, namun dengan pola baru, tidak hanya lembaga diklat yang memberikan penilaian terhadap sikap dan perilaku peserta latih, namun juga instansi pengirimnya, sehingga bobot penilaian sikap dan perilaku ini terbagi dua, yakni sebesar 5% dari lembaga diklat dan 5% lagi dari instansi pengirim.

Selain perbedaan-perbedaan mendasar di atas, penerapan Peraturan LAN RI Nomor 12 Tahun 2018 ternyata juga berimplikasi pada beberapa hal, salah satunya fasilitator. Telah dijelaskan sebelumnya, dengan pelatihan dasar CPNS pola baru, mata pelatihan dalam Pelatihan Dasar CPNS tidak lagi wajib diampu oleh Widyaiswara bersertifikat TOF Agenda Bela Negara, ANEKA, maupun Agenda Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI, melainkan dapat diampu oleh selain widyaiswara asalkan telah mengikuti *Mini Workshop* dan/atau *e-learning* yang mengundang LAN RI selaku narasumber. Meskipun kebijakan tersebut dilakukan dalam rangka akselerasi pelaksanaan latsar di berbagai daerah dan untuk mengantisipasi kondisi terbatasnya jumlah

widyaiswara di beberapa lembaga diklat, namun hal ini tentu saja akan mempengaruhi kualitas pembelajaran. Karena bagaimanapun, kompetensi seseorang yang mendapatkan pembekalan dalam waktu hanya 2 (dua) hari pada saat *mini workshop* tentu akan berbeda dengan seseorang yang telah menjalani pembekalan TOF Latsar yang berlangsung hampir 2 (dua) minggu. Terlebih, dalam pelaksanaannya, *Mini Workshop* lebih banyak membahas aspek kebijakan tentang perubahan penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS daripada membahas materi tiap agenda dalam latsar, yang seharusnya justru menjadi fokus pembekalan karena akan menjadi modal utama para calon pengampu untuk mengawal proses pembelajaran di dalam kelas. Selain itu, perubahan durasi jam pelajaran tiap agenda dalam Latsar pola baru pun menjadi tantangan tersendiri, bukan saja bagi para pengampu materi bersertifikat TOF karena harus beradaptasi dengan adanya pengurangan jam pelajaran sementara substansi yang diberikan sama, namun juga bagi calon pengampu materi yang belum memiliki pengalaman menyampaikan materi-materi tersebut di dalam kelas.

Implikasi berikutnya dari penerapan Peraturan LAN

Nomor 12 Tahun 2018 adalah kegiatan pendampingan. Telah disepakati bersama bahwa **output** akhir Pelatihan Dasar CPNS bukan hanya produk akhir dari aktualisasi yang dilakukan, namun terhabituasinya nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan aktualisasi peserta selama masa *off campus* tersebut. Kegiatan pendampingan merupakan bagian dari sistem yang mendorong percepatan pembentukan karakter PNS agar lebih disiplin, tidak mudah menyerah dan selalu bersemangat. Namun, disadari atau tidak, kegiatan pendampingan yang dilakukan saat ini baru sebatas pada rutinitas kegiatan fisik sehingga belum berkontribusi optimal terhadap 4 (empat) komponen penilaian lainnya dalam evaluasi latsar CPNS, yakni evaluasi akademik (20%), rancangan aktualisasi (20%), aktualisasi (30%)

dan komponen kompetensi substansi teknis bidang (20%). Uniknyalagi, meskipun sikap dan perilaku sering disebut-sebut menjadi output akhir Latsar CPNS, yaitu PNS profesional yang berkarakter, namun komponen sikap dan perilaku justru bukan yang paling utama dalam penilaian akhir evaluasi Latsar karena diberikan kontribusi bobot paling rendah dalam penilaian evaluasi Latsar, yakni 10%. Mempertimbangkan uraian ini, kiranya perlu dipikirkan kembali bentuk pendampingan yang tidak saja berkontribusi membentuk sikap perilaku CPNS, namun juga dapat sekaligus menghantarkan peserta melalui evaluasi akhir dengan baik.

Itulah beberapa hal terkait penyelenggaraan Latsar CPNS pola baru mengacu Peraturan LAN RI Nomor 12 Tahun 2018. Masih akan ada banyak angkatan Latsar

CPNS yang harus dikelola oleh setiap lembaga pelatihan. Ditetapkannya peraturan baru bukan berarti harus menurunkan kualitas dari penyelenggaraan sebelumnya, namun yang penting adalah bagaimana dengan segala keterbatasan yang ada tetap dapat memberikan yang terbaik di setiap penyelenggaraannya. Semoga penyelenggaraan Latsar CPNS di setiap lembaga pelatihan menjadi semakin baik dari hari ke hari.

Referensi:

LAN RI (2018) *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12*. Available at: http://pusdiklat.kemnaker.go.id/pimiv/sm_etikapublik.pdf.

Saptoaji, G. (2018) 'Manajemen Penyelenggaraan Latsar', in *Workshop Pelatihan Dasar CPNS*. Jakarta: BBPK Jakarta.





drg. Maria Ema Lestari Lamanepa, M.Si.Med
Widyaiswara Ahli Madya, BBPK Jakarta

GERMAS VS STATUS KESEHATAN PEGAWAI BBPK JAKARTA



Siapa tidak kenal dengan GERMAS? Setiap pegawai di Kementerian Kesehatan tentu sudah mengenal nama itu. Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS) telah diperkenalkan kepada seluruh jajaran Kementerian Kesehatan sejak tahun 2016, yang kemudian Ibu Menteri Kesehatan mencanangkan GERMAS sebagai puncak Hari Kesehatan Nasional ke-52 pada bulan November 2016. Masyarakat Indonesia diajak untuk hidup sehat dengan cara yang mudah, yaitu dengan melakukan aktifitas

fisik, mengonsumsi sayur dan buah, tidak merokok, tidak mengonsumsi alkohol, serta memeriksa kesehatan secara rutin, membersihkan lingkungan dan menggunakan jamban. Pada tahap awal, GERMAS secara nasional dimulai dengan berfokus pada tiga kegiatan, yaitu: melakukan aktifitas fisik 30 menit per hari, mengonsumsi buah dan sayur, dan memeriksa kesehatan secara rutin (Biro Komunikasi Pelayanan Masyarakat dan Tim Komunikasi Pemerintah Kemkominfo, 2016).

Dalam rangka mendukung GERMAS dan merujuk tema Hari Kesehatan Nasional 2018 "Aku Cinta Sehat" dengan sub tema "Ayo Hidup Sehat, Mulai dari Kita", Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Jakarta yang sebagian besar komunitasnya menghabiskan waktu di dalam kantor, berupaya menginternalisasi perilaku GERMAS untuk membudayakan hidup sehat melalui cara-cara: 1) memfasilitasi pegawai dengan beragam sarana olahraga, seperti *gym*, lapangan tenis, lapangan basket,

lapangan futsal, sepeda dan mendatangkan instruktur khusus untuk memandu senam aerobik dan yoga yang dijadwalkan sekali seminggu. Seluruh fasilitas yang ada dapat dinikmati tidak hanya oleh pegawai BBPK Jakarta, namun juga oleh peserta latihan yang sedang mengikuti pelatihan di Kampus BBPK Jakarta. 2) menghimbau seluruh pegawai dan peserta latihan untuk melakukan senam peregangan setiap harinya pada pukul 10.00 WIB dan pukul 14.00 WIB. Pengumuman senam peregangan disampaikan bagian resepsionis melalui *ceiling speaker* ke masing-masing pengeras suara di setiap ruangan yang ada di BBPK Jakarta sebagai pengingat. 3) mengintervensi pengaturan menu makanan bagi peserta latihan dengan memperhatikan komposisi sayur dan buah yang berimbang

serta mengatur tata letak penyajian nasi sebagai sumber utama karbohidrat di bagian akhir sajian. Selain itu, kudapan rapat yang awalnya berupa kue-kue manis sedikit demi sedikit dialihkan bentuknya menjadi buah-buahan. 4) memfasilitasi pemeriksaan kesehatan untuk pegawai yang dilakukan secara berkala dua kali dalam setahun.

Pemeriksaan kesehatan terhadap 88 pegawai BBPK Jakarta periode 2016-2018 menunjukkan 36 orang (41%) menderita asam urat tinggi, 8 orang (9%) memiliki kadar gula tinggi, 30 orang kadar kolesterolnya tinggi (34%) dan 12 orang memiliki tekanan darah tinggi (13,6%). Selanjutnya, observasi terkait aktifitas GERMAS pegawai di BBPK Jakarta selama bulan September 2018 menunjukkan hanya 13 orang (10%) saja yang berpartisipasi mengikuti



senam, baik itu senam peregangan maupun senam aerobik yang dilakukan setiap Jumat. Sejah ini, peran serta pegawai mengikuti senam peregangan setiap hari pada pukul 10.00 WIB dan pukul 14.00 WIB di ruang kerja memang masih rendah, meskipun saat



diingatkan secara langsung, hampir 50% pegawai yang ada di ruangan mulai tergerak ikut melakukan senam peregangan di ruang kerja.

Untuk memperkuat gambaran hubungan status kesehatan dengan perilaku GERMAS, dilakukan suatu studi yang melibatkan 61 orang (36%) pegawai BBPK Jakarta yang terdiri dari 17 orang laki-laki (27,9%) dan 44 orang (72,1%) perempuan dengan latar belakang pendidikan didominasi S2 sebanyak 41 (67,2%), S1 sebanyak 16 (26,2%), SMA 3 orang (4,9%) dan S3 1 orang (1,3%). Studi tersebut menunjukkan 17 orang (40,5%) menderita kolesterol tinggi, 14 orang (33,3%) memiliki tekanan darah tinggi, 8 orang (19%) dengan asam urat tinggi

dan 7 orang memiliki gula darah tinggi (16,7%). Banyaknya jumlah penderita penyakit tidak menular ini juga diikuti kebiasaan minum obat yang tidak teratur yang jumlahnya mencapai 63,2 %. Hal ini perlu menjadi perhatian manajemen BBPK Jakarta, karena walaupun GERMAS sudah 2 tahun diimplementasikan di BBPK Jakarta, ternyata hasilnya belum optimal, termasuk dalam hal kesadaran akan tindakan pengobatan kesehatan.

GERMAS seharusnya berperan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga dengan sendirinya akan mendorong meningkatnya kinerja organisasi. Gambaran di atas akan memberikan masukan kepada BBPK Jakarta agar lebih memperhatikan kesehatan

kerja individu pegawainya, sehingga secara tidak langsung akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja organisasinya. Evaluasi dan perencanaan ulang kegiatan GERMAS yang dikelola secara inovatif diharapkan dapat secara efektif dan efisien meningkatkan kesadaran dan peran serta seluruh pegawai akan kesehatan.

Perilaku dimulai dari pemahaman, untuk itu perlu diteliti bagaimana pemahaman pegawai BBPK Jakarta akan GERMAS yang sesungguhnya. Menurut Kuswenda (2017), aktifitas fisik GERMAS adalah setiap gerakan tubuh yang mengeluarkan energi karena menggunakan otot rangka atau otot lurik yang menempel pada tulang atau rangka tubuh.





Gerakan aktifitas fisik dapat dilakukan dengan beragam cara, minimal 30 menit setiap harinya. Aktifitas fisik tersebut dapat dilakukan di rumah, kantor, tempat umum, bahkan sekolah. Kegiatan statis, seperti duduk dalam jangka waktu lama tanpa ada peregangan, terlalu lama menggunakan komputer, dan menonton TV atau main *game* berjam-jam sama sekali tidak disarankan untuk dilakukan karena bertentangan dengan upaya GERMAS. Selain itu, pemahaman akan diet seimbang dalam GERMAS dengan penekanan pada konsumsi sayur dan buah dalam menu sehari-hari di rumah untuk semua anggota keluarga maupun di tempat aktifitas lainnya di luar rumah termasuk di kantor juga menjadi sangat penting. Termasuk

di dalamnya membiasakan minum air putih 8 gelas sehari dan membatasi makanan yang mengandung gula, garam dan minyak (Kuswenda, 2017).

Sebagai institusi pelatihan di bawah Kementerian Kesehatan, sudah selayaknya BBPK Jakarta menjadi *role model* dalam mengimplementasikan GERMAS, baik di lingkup eksternal, terlebih lagi bagi diri sendiri. Pembentukan tim motivator yang menggerakkan kegiatan GERMAS dapat menjadi alternatif pilihan untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam menyukseskan GERMAS di unit kerja. Dengan demikian, tema HKN 2018: "Aku Cinta Sehat: Ayo Hidup Sehat, Mulai dari Kita dapat terwujud dengan lebih baik dan sempurna.

Referensi

- Biro Komunikasi Pelayanan Masyarakat dan Tim Komunikasi Pemerintah Kemkominfo, 2016, GERMAS Wujudkan Indonesia Sehat dalam <http://www.depkes.go.id/pdf.php?id=16111500002>, 9 September 2018
- Kemendes RI, 2016, Pedoman Umum Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga.
- Kuswenda D, 2017, Aksi Bersama Melakukan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat, dalam http://www.kesmas.kemkes.go.id/assets/upload/dir_519d41d8cd98f00/files/Warta-Kesmas-Edisi-01-2017_752.pdf



Latihan Gabungan Saka Bakti Husada PANGKALAN BBPK JAKARTA SE JABODETABEK

Agus Ronaldi, SKM, MAP

Analisis Data & Informasi BBPK Jakarta



Cilandak - Sabtu (23/2) lebih dari 140 anggota SBH dari pangkalan se Jabodetabek yang ada berkumpul menjadi satu di lapangan Upacara BBPK Jakarta dalam rangka Latihan Gabungan (Latgab) Anggota SBH Se-Jabodetabek di tahun 2019.

Kegiatan Latgab ini merupakan yang pertama dilaksanakan oleh SBH BBPK pangkalan BBPK Jakarta di Tahun 2019 dengan harapan timbul semangat dan tekad untuk mengembalikan kejayaan SBH. Selain itu juga bertujuan meningkatkan kemauan dan minat siswa-siswi Anggota Pramuka Penegak dan Pandega untuk dapat berpartisipasi aktif sebagai anggota SBH, meningkatkan kesadaran betapa penting dan bermanfaatnya mengikuti kegiatan di SBH serta



meningkatkan kemampuan untuk dapat mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang telah didapat dari kegiatan SBH dalam kehidupan sehari-hari baik untuk diri sendiri maupun orang lain.

Dalam kegiatan ini ada 3 agenda pemberian materi: teknik kepramukaan, kosmetik dan DBD yang disampaikan oleh Kak. Neneng, Kak Titien, Kak Fathonah, Kak Prapti, Kak Ratih.



Mengintip Acara Pelantikan Anggota Saka Bakti Husada Kesuma Bangsa ke-1 Tahun 2019

Agus Ronaldi, SKM, MAP

Analisis Data & Informasi BBPK Jakarta



Hal ini penting disampaikan karena selama kegiatan pelantikan berlangsung, keselamatan dan kesehatan para peserta menjadi tanggung-jawab para pamong. Selanjutnya, Kak Tri Hernowo mewakili pamong SBH membuka acara pelantikan. Turut hadir pada kesempatan tersebut perwakilan para pamong lainnya, diantaranya Kak Agus, Kak Yana, Kak Eko, Kak Rokim dan Kak Ita.

Tiba di lokasi bumi perkemahan Ragunan, calon anggota SBH Kesuma Bangsa berbagi tugas mendirikan tenda dan menyantap bekal makan siang masing-masing.

Saka Bakti Husada (SBH) Kesuma Bangsa Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta, untuk pertama kalinya menyelenggarakan Pelantikan Anggota Baru Angkatan pertama yang berlokasi di Bumi Perkemahan Aviari Ragunan, Jakarta Selatan pada tanggal 19-20 Januari 2019. Sebanyak 21 orang calon anggota yang dilantik merupakan anggota pramuka penegak dan pandega yang berasal dari beberapa institusi di sekitar wilayah Cilandak, diantaranya Poltekkes Jakarta I, Universitas Nasional dan beberapa perwakilan SMU dan/atau SMK.

Upacara pelepasan para calon anggota baru menandai

dimulainya rangkaian acara pelantikan. Pada kesempatan itu, pimpinan apel menyampaikan pesan kepada seluruh peserta agar mengikuti acara dengan sebaik-baiknya, tetap menjaga kesehatan, dan tidak meninggalkan lingkungan perkemahan selama kegiatan berlangsung.



Pada sesi siang, para calon anggota SBH mendapatkan pembekalan materi Bantuan Hidup Dasar (BHD) yang disampaikan oleh salah seorang widyaiswara BBPK Jakarta, Ns. Sri Suprpti, MKM. Materi BHD diawali pengantar teori yang kemudian dilanjutkan dengan praktik pertolongan pertama bagi korban henti jantung atau henti nafas sebelum ditangani oleh tenaga medis atau rumah sakit menggunakan manekin.

Untuk menambah kekompakan sekaligus menambah keakraban, sesi sore hari diisi dengan materi ice breaking yang dilakukan dari dan oleh calon anggota SBH Kesuma Bangsa. Beberapa permainan berkelompok digelar untuk menambah keseruan di sore



itu. Puncak permainan diwarnai permainan melempar tepung yang mengundang gelak tawa para peserta.

Mempersiapkan menu makan malam memiliki keseruannya sendiri. Para calon anggota SBH bersama-sama dengan Kak Tri asik mengolah menu makanan untuk disajikan pada jamuan makan malam. Nasi hangat, telur dadar, tempe dan tahu goreng ditambah sayur asam dan sambal sebagai menu pelengkap yang telah tertata rapi memanjang di atas kertas makan bersusun beralaskan spanduk, semakin melengkapi kebersamaan para calon anggota SBH dan para pamong malam itu.

Malam hari, kegiatan perkemahan diwarnai kegiatan api unggun dan apel persiapan pelantikan SBH. Acara di dalamnya diisi dengan acara perkenalan sesama anggota dan menyanyi bersama. Acara api unggun di tutup dengan acara bernyanyi bersama.

Tibalah puncak acara pelantikan. Prosesi pelantikan diisi dengan kegiatan mencari badge yang dilakukan secara berkelompok oleh calon anggota SBH dengan hanya membawa lilin sebagai sumber penerangan. Badge-badge tersebut sebelumnya sengaja diletakkan di tempat-tempat tersembunyi di sekitar lokasi perkemahan.



Sesi pagi hari merupakan sesi yang tidak terlupakan karena sebagian anggota telah dilantik dan dikukuhkan menjadi anggota SBH. Sebagian lainnya ikut dilantik secara bersyarat. Upacara pelantikan, penyematan badge dan penyiraman air kembang oleh perwakilan pamong terhadap seluruh peserta menandai telah resminya mereka menjadi bagian keluarga SBH Kesuma Bangsa.



Pembelajaran Menyenangkan dengan Menciptakan Kondisi Pelatihan yang Kondusif

Agus Setiabudi, SKM, M.Kes
Widyaiswara BBPK Ciloto

Pada pembelajaran orang dewasa dengan menggunakan metode pengajaran andragogi, akan berbeda dikala mengajar pada anak-anak yang menggunakan metode pengajaran pedagogi.

Kemampuan pengajar disini menjadi sangat penting. Pada institusi Pelatihan, dimana Fasilitator adalah Widyaiswara, telah memperdalam ilmunya dalam Pelatihan Calon Widyaiswara sebelum dikukuhkan jabatan fungsional Widyaiswaranya. Tidak asing bagi Widyaiswara untuk mendengarnya, namun tidak ada salahnya jika dalam penulisan ini memberikan refreasing ilmu, diharapkan para Widyaiswara bisa lebih menginternalisasi sebagai Guru Bangsa.

Dalam Pasal 11 UU ASN dikatakan bahwa Tupoksi ASN adalah melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. ASN

adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi dalam sebuah institusi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Peningkatan sumber daya manusia dapat dipandang sebagai salah satu

bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Dalam rangka mencapai tujuan pelatihan, maka diperlukan berbagai upaya untuk menciptakan suasana pelatihan yang nyaman dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini terdapat berbagai faktor sebagai faktor pendukung dan faktor penghambat untuk menciptakan suasana pelatihan yang kondusif tersebut.

Suasana kondusif, seberapa penting?

Membuat suasana kondusif dalam proses pembelajaran adalah menciptakan suasana yang bersahabat diantara peserta dan Widyaiswara sehingga terjadi interaksi dan komunikasi di antara mereka. Implikasi teori psikologi pelatihan dalam proses pembelajaran adalah menciptakan suasana pelatihan yang kondusif agar peserta bergairah mengikuti seluruh proses pelatihan yang telah direncanakan. Pendapat para ahli psikologi pendidikan menjadi landasan bagi para fasilitator dalam merancang dan melakukan kegiatan mendidik, mengajar, melatih, juga membimbing peserta pelatihan.

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku sasaran pelatihan. Secara konkrit perubahan tersebut membentuk

peningkatan kemampuan dari sasaran pelatihan.

Komponen pendukung penyelenggaraan pelatihan yaitu, Kurikulum, Metode Pelatihan, Pelatih, sementara komponen penunjang adalah sarana prasarana yang keseluruhannya saling terkait. Bagaimanapun pandainya seorang pelatih dalam usahanya untuk mengajarkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, bila tidak ditunjang oleh sarana prasarana yang memadai dalam proses pembelajaran akan mengalami kendala. Hal ini diperkuat oleh Rizka Muhammad Arief (2012) "..... dukungan sarana prasarana mempengaruhi secara tidak langsung terhadap prestasi belajar peserta dalam pelatihan sebesar 26,7%"

Bagaimana menciptakan suasana peserta latih senang dan responsif tergantung dari bagaimana kita menggunakan

metode pelatihan yang dilandasi oleh tujuan pembelajaran yang ingin dicapai serta teknik komunikasi yang digunakan oleh fasilitator dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran. Implementasinya, pembelajaran bukan mengajarkan pengetahuan, melainkan menciptakan suasana yang membuat peserta senang menerima dan mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan

Dalam membuat suasana pelatihan yang kondusif diperlukan tahapan pengalaman belajar yang telah dirancang untuk mencapai kompetensi yang dibutuhkan sehingga diharapkan terjadi suasana senang menerima dan merespon pembelajaran.

Fasilitator dituntut agar dapat menciptakan pengalaman belajar yang sesuai dengan pelayanan publik dan tuntutan masyarakat. Berkenaan dengan



hal ini Isikhnas (2014) mengemukakan beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh fasilitator yaitu sebagai berikut: 1) Fasilitator pelatihan adalah orang yang memiliki keterampilan mendengar dan berkomunikasi dengan baik, serta dapat memimpin dan memandu orang menggunakan serangkaian materi pembelajaran demi memastikan mereka memperoleh manfaat maksimal dari materi bersangkutan, memperoleh manfaat dari pengetahuan satu sama lain, dan membangun kepercayaan diri untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru di tempat kerja. 2) Fasilitator pelatihan selalu siap belajar, sangat terbuka terhadap gagasan, pengalaman, dan pengetahuan orang lain, serta mampu merangkul diskusi, mendapatkan konsensus dari kelompok, dan menafsirkan makna dengan akurat. 3) Fasilitator pelatihan memahami tujuan

pelatihan, rencana pelatihan, semua konten, materi, kegiatan, dan alat evaluasinya. Materi pelatihan bagi pelatihan yang dipimpin fasilitator biasanya ditulis khusus untuk penggunaan secara luwes agar cocok dengan beragam taraf pembelajaran dan gaya belajar. Fasilitator pelatihan memiliki alat-alat dan trik untuk menyesuaikan materi dengan kebutuhan kelompok. 4) Fasilitator pelatihan sudah siap untuk memperkenalkan pelatihan, menjelaskan metodologi dan tujuannya, serta menggunakan materi secara kreatif dan penuh pertimbangan untuk mencapai kondisi yang baik bagi pembelajaran sehingga peserta dapat berpartisipasi penuh dan mampu memadukan pengetahuan dan keterampilan baru dalam ragam alat mereka, agar dapat digunakan secara rutin. 5) Fasilitator pelatihan mampu menggunakan materi pelatihan dalam kaitannya

dengan konteks saat ini, sembari memperhitungkan kelebihan dan kekurangan para peserta, kebutuhan dan minat mereka, serta mendengarkan dan bereaksi setelah mempertimbangkan matang-matang. Dengan memandu diskusi, mengajukan pertanyaan bagus, dan lebih mendorong peserta menyampaikan gagasannya, fasilitator pelatihan yang baik dapat memperkaya hasil pelatihan secara signifikan. 6) Fasilitator pelatihan selalu siap menerima dan memberikan masukan mengenai materi pelatihan dari dan kepada pengembang pelatihan, serta menyarankan perubahan, penyempurnaan, atau sekadar memberikan komentar positif mengenai bagaimana materi berhasil digunakan dan diterima dengan baik.

Apa saja Faktor yang mempengaruhi Suasana Pelatihan?

Disamping faktor fasilitator yang mempengaruhi suasana pelatihan juga ada faktor lingkungan yaitu, Lingkungan non fisik (faktor kebebasan, faktor motivasi, faktor psikologis). Menurut Slameto (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar adalah sebagai berikut: 1) Faktor jasmaniah (fisiologi), baik yang bersifat bawaan maupun yang diperoleh, yang termasuk faktor ini adalah kesehatan dan cacat





tubuh. 2) Faktor psikologis, baik yang bersifat bawaan maupun yang diperoleh, terdiri atas: intelegensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan, kesiapan, dll. 3) Faktor kelelahan, baik jasmani maupun rohani. Kelelahan jasmani terlihat dengan lemah lunglainya tubuh dan timbul kecenderungan untuk membaringkan tubuh. Sedangkan kelelahan rohani dapat dilihat dengan adanya kelesuan dan kebosanan untuk menghasilkan sesuatu hilang.

Sedangkan Lingkungan fisik (ruang kelas yang nyaman; penataan meja, kursi dan alat bantu; pengaturan tata suara, cahaya dan temperatur; penerangan yang baik) harus juga diberikan perhatian dalam penyelenggaraan pelatihan.

Menumbuhkan Norma dan Etika dalam Proses Pembelajaran

Namun demikian, norma dan etika menjadikan dasar untuk bersikap dan berperilaku baik bagi Widyaiswara maupun penyelenggara Pelatihan dalam proses pembelajaran. Berdasarkan pengamatan, masih ditemukan sikap dan perilaku yang tidak profesional, seperti:

- 1) Sikap dan perilaku Widyaiswara yang kurang menghargai peserta pelatihan, bahkan terkesan meremehkan;
- 2) Widyaiswara kurangnya memberikan kesempatan berdialog atau berdiskusi;
- 3) Adanya komunikasi satu arah dan penyampaian hal-hal di luar materi pembelajaran yang memberi kesan untuk menghabiskan waktu dalam Widyaiswara mengajar;
- 4) Penyelenggara pelatihan yang melayani peserta kurang baik, seperti: kurang ramah, lamban, pilih kasih dsb;
- 5) Peserta diklat

yang meremehkan widyaiswara; 6) Peserta Diklat yang tidak jujur dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Widyaiswara.

Semoga kita semua bisa saling introspeksi diri guna meningkatkan profesionalitas pelayanan pelatihan.

Daftar Pustaka

UU ASN Nomor 5 Tahun 2014

<https://dosenpsikologi.com/peran-psikologi-dalam-manajemen-sumber-daya-manusia>

http://wiki.isikhnas.com/w/Role_of_training_facilitator/id

Rizka, Muhammad Arief (2012) *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Program Pelatihan Keterampilan Kerja pada Loka Latihan Kerja (LLK) Selong Kabupaten Lombok Timur (Studi Kasus Alumni Pelatihan Tahun 2011)*. S2 thesis, UNY.



Studi Banding
Pemanfaatan Artificial
Intelegensi di Bidang
DIKLAT di Universitas
Trisakti Jakarta



Foto Bersama Pegawai pada Januari 2019



Pelantikan Pejabat Administrasi dan Pengawas di Lingkungan BPPSDMKes, Februari 2019



Pelatihan TKHI Angkatan IV, V dan VI, Februari 2019



Kegiatan WEBINAR pada Kelas TOT Kesehatan Keluarga, 26 Maret 2019



Sosialisasi GERMAS di Kabupaten Tangerang, 8 Maret 2019



Senam Pegawai

Pegawai Berprestasi BBPK Jakarta

PERIODE 2017 - 2018



Tri Febriyantoro, S.H.
PERINGKAT II



Prapti Setyaningsih,
S.Farm, Apt, M.KKK
PERINGKAT I



Tiara Eka Putri, SKM.
PERINGKAT III





NAWACITA



1. Menghadirkan kembali Negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara.
2. Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara kesatuan.
4. Menolak Negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
8. Melakukan revolusi karakter bangsa.
9. Memperteguh kebhinnekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

NILAI-NILAI KERJA & DOA

KOMITMEN
ETIKA
RESPONSIF
JUJUR
AKUNTABEL
&
DEDIKASI
OPTIMIS
AMANAH

BBPK EDISI No. 1 | Januari - Maret 2019
JAKARTA

DIKLAT BERKUALITAS SDM CERDAS

Jl. Wijayakusuma Raya No.45, Cilandak
Jakarta Selatan 12450
Telepon: 021 765 7625 Fax: 021 765 6876
Email: bbpkjakarta@gmail.com

bbpkjakarta.bbpsdmk.kemkes.go.id